

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MARÍA DONIS RODRÍGUEZ

Apelante

Vs.

LATIN MEDIA HOUSE, LLC;
FERRER, FAAS & CO., LLC

Apelados

KLAN201900143

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Juan

Caso Núm.:
KPE2017-0144

Sobre: Discrimen
por Razón de
Edad; Despido
Injustificado;
Despido en
Represalia

Panel integrado por su presidenta, la Juez Cintrón Cintrón, la Juez Cortés González y la Juez Méndez Miró¹
Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de agosto de 2020.

La Sra. María Donis Rodríguez (señora Donis) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En esta, el TPI declaró ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentaron Latin Media House, LLC y Ferrer Faass & Co., LLC (en conjunto, LMH) y desestimó la *Querella* que presentó la señora Donis.

Se confirma la determinación del TPI.

I. Tracto Procesal

La señora Donis presentó una *Querella* por despido injustificado, represalias y discrimen por razón de edad.² Alegó que, tras ciertos retrasos en el pago de la nómina de LMH, envió un correo electrónico al

¹ Conforme la Orden Administrativa TA-2020-071, la Juez Méndez Miró sustituyó a la Juez Surén Fuentes por razón de su retiro.

² La señora Donis instó su *Querella* bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA 3118 *et seq.*

Departamento de Recursos Humanos e inquirió sobre las fechas de los próximos pagos. Indicó que, el 30 de diciembre de 2016, recibió en su celular una comunicación con el logo de LMH, sobre el retraso del pago programado para el 31 de diciembre de 2016. Relató que publicó la comunicación en su página de *Facebook*. Señaló que, el 4 de enero de 2017, LMH la despidió. Argumentó que LMH la despidió porque se quejó de un retraso en el pago de la nómina.

En su *Contestación a la Querella*, LMH negó que el despido fuera injustificado o en represalias. Arguyó que la señora Donis, a sabiendas, violó las normas de confiabilidad de la compañía.

Luego de ciertas incidencias procesales,³ LMH presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*. Sostuvo que el Manual de Empleados, el cual entregó a la señora Donis, regula el uso de las redes sociales, la publicación de información confidencial y el comportamiento que pudiera afectar la integridad de la compañía. Añadió que la señora Donis firmó un *Acuerdo de Confidencialidad*. Arguyó que la publicación de la señora Donis violó estas normas y afectó la integridad de LMH. Además, argumentó que la Ley Núm. 115-1991, *infra*, no protege las actuaciones de la señora Donis.

En respuesta, la señora Donis presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria y Moción de Sentencia Sumaria de la Parte Querellante*. Indicó que la publicación constituyó acto aislado que no afectó la compañía.

³ Entre otras instancias procesales, el TPI convirtió el procedimiento sumario en uno ordinario. Apéndice de *Apelación*, pág. 981.

Tras la presentación de ciertas oposiciones, réplicas y dúplicas, el 9 de enero de 2019, el TPI emitió una *Sentencia*. Declaró ha lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó LMH. En consecuencia, desestimó la *Querrela* de la señora Donis.

Inconforme, la señora Donis presentó una *Apelación* e indicó:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL CONCLUIR EN LA SENTENCIA QUE EL DESPIDO DE LA [SEÑORA DONIS] FUE JUSTIFICADO A PESAR DE QUE [LMH] NO PROBÓ QUE LA ALEGADA FALTA FUERA UNA QUE POR SU GRAVEDAD Y SU POTENCIAL DE DAÑOS COLOCARA EN RIESGO EL ORDEN, LA SEGURIDAD O LA EFICIENCIA QUE CONSTITUYEN LA NORMALIDAD OPERACIONAL DE UN ESTABLECIMIENTO.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL NO TOMAR EN CUENTA LOS VEINTINUEVE [29] AÑOS DE EXPERIENCIA DE LA [SEÑORA DONIS] EN SU EMPLEO Y QUE, DE HABER INCURRIDO EN UNA FALTA, SE TRATÓ DE UN ACTO AISLADO QUE NO JUSTIFICA UN DESPIDO EN PRIMERA FALTA, A TENOR CON LO RESUELTO EN RIVERA V. PEPÍN Y EN SECRETARIO V. ITT.

TERCER ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL CONCLUIR EN LA SENTENCIA QUE EL DESPIDO DE LA [SEÑORA DONIS] EN UNA PRIMERA ALEGADA FALTA FUE JUSTIFICADO POR VIOLAR EL MANUAL DE EMPLEADOS A PESAR DE QUE A LA FECHA DEL DESPIDO [LMH] NO TENÍA LAS MANOS LIMPIAS PORQUE ESTABA EN VIOLACIÓN REITERADA DE ESE MISMO MANUAL EL CUAL DISPONE SU OBLIGACIÓN DE PAGAR EL SALARIO A LA [SEÑORA DONIS] EN DETERMINADAS FECHAS, LO CUAL [LMH] HABÍA VIOLADO POR CUATRO MESES CONSECUTIVOS.

CUARTO ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL APRECIAR LA PRUEBA PORQUE LA [SEÑORA DONIS] NO VIOLÓ NINGUNA NORMA DEL MANUAL DE LA EMPRESA YA QUE NO SOLICITÓ NI SUSTRAJO NINGÚN DOCUMENTO CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA SINO QUE SU GESTIÓN FUE UNA PERSONAL PARA INFORMARSE SI LE IBAN A PAGAR EL SALARIO O NO; Y DE PROTESTA E INDIGNACIÓN CUANDO CONOCE QUE POR CUARTO MES CONSECUTIVO NO LE VAN A PAGAR CUANDO CORRESPONDÍA.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL CONCLUIR EN LA SENTENCIA QUE EL DESPIDO DE LA [SEÑORA DONIS] EN UNA PRIMERA FALTA FUE JUSTIFICADA A PESAR DE QUE [LMH] NO ESTABLECIÓ REGLAS CLARAS Y RAZONABLES POR ESCRITO SOBRE CONFIDENCIALIDAD Y TENÍA DOS NORMAS A LA MISMA VEZ, EL ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE 24 DE FEBRERO DE 2016, Y LA ESTABLECIDA EN EL MANUAL DE EMPLEADOS, DE

NOVIEMBRE DE 2016; MANUAL QUE CONTIENE ADEMÁS UN SINNÚMERO DE REGLAS DE TODA ÍNDOLE.

SEXTO ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL CONCLUIR EN LA SENTENCIA QUE NO HUBO REPRESALIA A PESAR DE QUE LA [SEÑORA DONIS] LLEVÓ A CABO ACTIVIDADES PROTEGIDAS EN DICIEMBRE DE 2016 Y FUE DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE SUBSIGUIENTEMENTE, EL 4 DE ENERO DE 2017, DURANTE SUS VACACIONES, Y POR RAZÓN DE DICHAS ACTIVIDADES PROTEGIDAS.

SÉPTIMO ERROR: ERRÓ EL [TPI] AL APARTARSE DE LA NORMA DE HERMENÉUTICA DE INTERPRETAR LA LEY 80 DE 30 DE MAYO DE 1976 LIBERALMENTE A FAVOR DE LA EMPLEADA.

Por su parte, LMH presentó su *Alegato en Oposición*.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. Marco Legal

A. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Este recurso permite que una parte establezca que no existe una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes ante sí. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769, 784-785 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra*, págs. 224-227. El propósito principal de este mecanismo procesal es que se materialice una solución justa, rápida y económica en casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que pueda prescindirse del juicio. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

La persona que promueva la resolución sumaria de un caso tiene que demostrar mediante cualquier evidencia (o

declaraciones juradas) la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. JTS 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta. Entiéndase, tiene que ser de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuevas*, *supra*, pág. 110; *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010). Es decir, la resolución sumaria corresponde solo cuando surge -con precisión y claridad- que el promovido por la solicitud no puede prevalecer, bajo ningún supuesto de hechos, y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia que tiene ante su consideración.

Al dictar sentencia sumaria, el juzgador deberá:

(a) analizar los documentos que se acompañan con la moción solicitando la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (b) determinar si el oponente controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994). Del mismo modo, el tribunal puede dictar sentencia sumaria

de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia que existe entre las partes y que sea separable de las controversias restantes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(e).

En cuanto a la facultad revisora, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que a los tribunales de primera instancia al determinar si procede dictar una sentencia sumariamente. En esta tarea, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. La tarea de adjudicar los hechos relevantes y esenciales en disputa le corresponde, únicamente, al TPI en el ejercicio de su discreción sana. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334 (2004). La revisión de este Tribunal es *de novo*. En esta debemos examinar el expediente de la manera más favorable a la parte opositora a la moción de sentencia sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 118.

Este Tribunal debe asegurarse que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En el caso de revisión de una sentencia dictada sumariamente, este Tribunal deberá revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, se expondrán cuales hechos materiales se encuentran en controversia y cuales están incontrovertidos. Finalmente, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, este tribunal procederá a revisar *de novo* si el Tribunal de

Primera Instancia aplicó correctamente el derecho a la controversia. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

B. Despido Injustificado

El Art. 1 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley de Despido Injustificado* (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*, dispone que todo empleado remunerado y contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin causa justa, tendrá derecho a recibir de su patrono el sueldo devengado y una indemnización adicional conocida como la mesada. 29 LPRA sec. 185(a). Dicha mesada es el remedio exclusivo que tiene un empleado despedido injustificadamente bajo esta Ley. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley Núm. 80, *supra*, protege a los trabajadores de un despido sin causa justa y debe interpretarse de la manera más liberal y favorable al empleado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 230-232 (2015).

El Artículo 2 de dicha Ley establece el estándar de "justa causa" y, autoriza el despido de un empleado, entre otras, cuando este violenta reiteradamente las reglas y reglamentos razonables que establece el patrono para la operación de la empresa, sujeto a que los haya remitido al empleado. 29 LPRA 185b(c); *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 79, 202 DPR ___ (2019).

A esos efectos, un patrono puede adoptar los reglamentos y las normas razonables que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa. En estas, puede definir las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). Ante ello, el

Foro Máximo ha establecido que “[c]uando un patrono despide a un empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, nuestro análisis para determinar si esta constituye justa causa se basa en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, supra.” *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 931 (2015). Tal artículo establece: “No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b.

Por otra parte, existen conductas y escenarios múltiples que bien pueden configurar causa justa al momento de terminar una relación obrero patronal. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015). De hecho, el Tribunal Supremo reconoció que la comisión de una sola falta puede conllevar el despido como sanción. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979). (Énfasis suplido).

Ahora bien, se ha dispuesto que no puede tratarse de cualquier incidente, sino aquel cuya magnitud revele algún aspecto del carácter del empleado que incide en la marcha ordenada y la paz en el lugar de empleo. *González Santiago, supra*, citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011), citando a *Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra*, pág. 544. Dicho de otro modo, que por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento de la empresa. Por lo que son aquellos incidentes tan serios que esperar a que se repitan constituiría una

imprudencia. González Santiago, supra, citando a Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 690 (2004). (Énfasis suplido).

En lo pertinente, el Tribunal Supremo expresó que existen ciertos parámetros sociales y de orden público conocidos ampliamente bajo los cuales un patrono puede evaluar a un empleado. *González Santiago, supra, citando a Srio. del Trabajo v. GP Inds., Inc., 153 DPR 223, 246 (2001).* De igual forma, aclaró que un patrono no tiene que presumir la inocencia de un empleado, pues esta solo es oponible al Estado y no a un patrono privado. En fin, el Foro Más Alto indicó que "todo empleado conoce que existen conductas que constituyen faltas mayores o graves en las que no debe incurrir nunca". *Íd.* (Énfasis suplido).

C. Represalias

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la *Ley de Represalias en el Empleo* (Ley Núm. 115-1991), 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, prohíbe que un patrono despida, amenace o discrimine contra un empleado con relación a los términos y condiciones de su empleo, incluyendo beneficios, compensación, entre otros, porque ofrezca o intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial, así como el testimonio, expresión e información que ofrezca o intente ofrecer en los procedimientos internos establecidos en la empresa o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad. 29 LPRA sec.194a(a). *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico, 188 DPR 129, 136 (2013); Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 DPR 759, 765 (2011).* La interpretación judicial de esta Ley debe ser liberal y amplia, de manera que garantice la mayor

protección de los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 688.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1191, *supra*, establece que cualquier persona que alegue una violación al estatuto puede instar una acción civil en contra de su patrono dentro del término de tres (3) años de que ocurra la violación y solicitar que "se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado". 29 LPRa sec. 194a(b). La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de [la Ley]. 29 LPRa sec. 194a(b).

Para establecer un caso de represalias bajo la Ley Núm. 115-1191, *supra*, el empleado puede: (a) probar mediante evidencia directa o circunstancial un nexo causal entre la conducta del patrono y el daño que sufrió; o (b) establecer un caso *prima facie* mediante evidencia que demuestre que: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, y (2) que subsiguientemente su patrono lo despidió, amenazó o lo discriminó (nexo causal). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431 (2012), 445, citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 393 (2011). (Énfasis suplido).

Una vez se establece el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono. Este deberá demostrar que el despido, traslado o cambio en los

términos, compensación, condiciones o beneficios, fue válido y estuvo motivado por razones distintas no relacionadas con la acción protegida que ejerció el empleado. Si el patrono cumple con esto, el empleado deberá demostrar que la razón que alegó el patrono es un pretexto para la acción adversa. 29 LPRA sec. 194a(c), *supra*; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 362 (2009). Para establecer el nexo causal, entre el inciso (1) y (2) reseñado, es necesario que la acción adversa haya ocurrido al poco tiempo de haber incurrido en la alegada actividad protegida. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, págs. 399-400.

III. Discusión

Según se indicó en la sección II (A) de esta *Sentencia*, este Tribunal se rige por los mismos criterios que el TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Corresponde, pues, realizar un examen de *novo*.

En primer lugar, este Tribunal debe determinar si las partes cumplieron con los requerimientos de forma que exige la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. A juicio de este Tribunal, ambas partes cumplieron con los requisitos reglamentarios. A saber, indicaron los hechos y asuntos que, a su juicio, estaban o no en controversia e hicieron referencia a la prueba documental.

En segundo lugar, luego de un análisis del expediente, este Tribunal determina que no existen hechos materiales o sustanciales en controversia que imposibiliten la resolución sumaria del caso. De esta forma, se adoptan las 88 determinaciones de hecho que

efectuó el TPI. Para facilitar la discusión, este Tribunal destaca las siguientes⁴:

7. Específicamente, el Plan de Reorganización decía que ni el comprador ni sus sucesores o cesionarios asumirían responsabilidad por reclamaciones por concepto de antigüedad al amparo de la Ley Núm. 80, ni de ninguna otra disposición legal. Esto, al establecer:

Neither the Purchaser nor any of its designees (as successor entity, successor employer or otherwise) will acquire or assume or be deemed to have acquire or assumed any obligations or liabilities of the Debtors, including asserted or unasserted, known or unknown, employee related claims, wage and hours claims, severance claims or payments, employment benefits claims, payroll taxes, payroll tax withholding and garnishments, workers compensation contribution or liability, employee contracts, employee seniority accrued by the employees while employed under Puerto Rico Law 80 of May 30, 1987, as amended, or any other law, regulation, contract, trust, plan or policy.

32. En el 2016, LMH comenzó a atrasarse en el pago del salario de la Sra. Donis. Se atrasó en septiembre, octubre, noviembre y diciembre.
33. Los atrasos en el pago eran de más de 5 días.
34. En noviembre de 2016, la Sra. Donis recibió por correo electrónico una copia del Manual de Empleados de LMH. También, el 24 de febrero de 2016, la Sra. Donis suscribió un Acuerdo de Confidencialidad con LMH.
36. El Manual de Empleados de LMH establece que todo empleado debe: (1) observar los más altos estándares de ética profesional; (2) evitar cualquier actividad que pudiera afectar negativamente la integridad o buen nombre de LMH; (3) observar los mismos estándares de comportamiento aplicables al lugar de empleo al encontrarse fuera de su horario de trabajo; (4) no revelar en forma alguna a terceras personas "información confidencial" de LMH a menos que fuera con el propósito de desempeñar sus funciones como empleada; (5) no publicar información que se pueda considerar

⁴ Para mayor claridad, este Tribunal sigue la numeración de las determinaciones que efectuó el TPI.

confidencial de la compañía ni mensajes denigrantes de los clientes y/o empleados de LMH en redes sociales.

37. En cuanto a que información se consideraría "confidencial" para efectos de lo anterior, el Manual disponía que "[c]ualquier información en posesión de la compañía o relacionada a ella y sus negocios, incluyendo información obtenida por el empleado relacionada a su empleo con la compañía y que generalmente no [estuviera] disponible para el público, [sería] considerada como información confidencial de la compañía.

39. El Manual de Empleados dispone sobre las "violaciones tipo 1" que "Cualquier violación de las siguientes normas podrá ser causa suficiente para el despido inmediato del empleado(a).

40. El Manual de Empleados establece al final de las "Violaciones tipo 1" lo siguiente:

En caso de una violación no expresamente descrita en estas normas de conducta la aplicación de las medidas disciplinarias estará sujeta a la naturaleza de la violación incurrida. Además, se considerarán las circunstancias del caso, récord del empleado(a) y actitud asumida por el empleado(a), entre otros.

41. El Manual de Empleados dispone de un procedimiento de disciplina progresiva y declara una política de puertas abiertas para resolver conflictos.

42. La Sra. Donis se comprometió con leer y entender el contenido del Manual de Empleados, aclarar con su supervisor o el Departamento de recursos Humanos de LMH las dudas o preguntas relacionadas con sus políticas, procedimientos y reglas y a cumplir con estas políticas, procedimientos y reglas durante su empleo. También reconoció que entendía las consecuencias disciplinarias del incumplimiento.

43. En cuanto a información confidencial, el Acuerdo de Confidencialidad entre LMH y la Sra. Donis establece:

"Información confidencial" se entenderá como todos los documentos, información sobre video o cintas de audio, medios magnéticos, cintas de computadora, discos informáticos, copias o impresiones derivadas de cintas de computadora o disco de computadora, o porciones individuales de los mismos, u

otra información designada como "confidencial" en el momento de su divulgación, sea dicha designación por escrito o en el récord, y que incluye secretos comerciales, información comercial, u otra información confidencial o reservada. Las palabras "información" y "documento" deberán tener el más amplio sentido dado a esos términos que incluyen, sin limitación, a los originales y copias no idénticos de todo escrito, impreso, escrito, sellado, impreso, fotográfico, fonográfico, audio, video, material digital, generado por computadora, o legible por ordenador de cualquier tipo.

45. La Sra. Donis declaró en su deposición que nunca acudió al patrono para aclarar dudas o preguntas relacionadas con sus políticas, procedimientos y reglas y que nunca leyó el Manual de Empleados.
47. La Sra. Donis se quejó por los pagos tardíos de su salario con su supervisora, la Sra. Santiago.
48. El 13 de diciembre de 2016, el Director de Recursos Humanos le comunicó a la Sra. Donis por email que el pago de nómina correspondiente al 15 de diciembre de 2016 se haría en o antes del 23 de diciembre de 2016.
50. El 14 de diciembre de 2016, la Sra. Donis le solicitó por correo electrónico al Sr. Torres una carta explicativa para ella entregar a su banco, para justificar los pagos tardíos en su cuenta.
51. Ante la solicitud de la Sra. Donis, el Sr. Torres le contestó: "Si el banco necesita evidencia, puede imprimir copia del original y proveerlo a ellos o puede darle mi información para que [s]e contacten [sic] directamente conmigo".
53. El 30 de diciembre de 2016, LMH envió una comunicación electrónica dirigida a todos los empleados de LMH informando que el pago de nómina correspondiente al periodo que terminaba el 31 de diciembre no se estaría efectuando en esa fecha y que se daría más información durante el curso de la semana.
54. La comunicación mencionada, la cual la Sra. Blanca Santiago le envió a la Sra. Donis a su teléfono celular, por WhatsApp, y ésta colgó en su página de Facebook, dice:

Saludos: Deseamos informarles que el pago de nómina correspondiente al periodo que termina el 31 de diciembre de 2016, no se estará efectuando en el día de hoy. La semana que viene les estaremos dando más detalles en cuanto al mismo. Agradecemos su acostumbrada cooperación y apoyo al respecto. De tener alguna duda quedamos a sus órdenes. Human Resources Department Latin Media House LLC.

55. La mencionada comunicación no está firmada.
56. La comunicación que la Sra. Blanca Santiago le envió a la Sra. Donis, y que ésta última colgó en su página de Facebook, no establecía expresamente que era un documento confidencial.
57. En esta misma fecha, 30 de diciembre de 2016, la Sra. Donis publicó en su "muro" de la página de Facebook la copia exacta de la antedicha comunicación, precedida de un comentario que decía: "¡Que les parece! Se han rankeao". Luego añadió otro comentario que decía: "Bueno era de esperar. El 15 lo pagaron el 23. ¿Hasta cuándo aguantaremos?"
58. La Sra. Donis admitió en su deposición que "seguramente" añadió el siguiente comentario: "Y no solamente eso, cada semana despiden a alguien".
59. Entre los comentarios que generó la publicación de la Sra. Donis se expresó: "hasta que hagan un piquete y paralicen la compañía, porque ya lo que tienen con ustedes es un abuso"; "Yo no veía eso en Casiano, tanta bulla de cambios maravillosos y positivos con la nueva administración, despidiendo a gente a diestra y siniestra para que ahora no tengan con que pagar la nómina, está clarísimo, son unos pela bola!!! Que situación tan angustiante y que gentecita tan incompetente...".
60. La Sra. Donis declaró en su deposición que realizó la publicación en Facebook para ventilar el coraje que sentía porque no le iban a pagar.
62. En algún día posterior al 30 de diciembre de 2016, el Director de Recursos Humanos de LMH advino en conocimiento del post de la Sra. Donis en Facebook cuando un empleado le mostró la pantalla de su celular con la página de Facebook de ésta en la cual se veía la comunicación que la Sra. Donis le envió el 30 de diciembre de 2016 y unos comentarios.

65. El 3 de enero de 2017, el Sr. Torres escribió un email - en el que designó como destinatario a "Equipo"- en el cual imputó a la Sra. Donis violar el Acuerdo de confidencialidad de la empresa y el Manual de Empleados.
66. El email fue contestado por el Sr. Felix Pola quien expresó: Ok. De acuerdo, y por 2 razones: 1. Debemos ser consistentes con el Manual. 2. Debemos actuar de inmediato antes que cualquier empleado intervenga o participe de esta conversación electrónica.
67. El Sr. Torres discutió con el Sr. Irizarry la posible acción de despido contra la Sra. Donis.
68. Un día o dos antes del despido, el Sr. Irizarry contactó a la Sra. Donis y la citó a la oficina para el 4 de enero de 2017.
69. El 4 de enero de 2017 la Sra. Donis estaba de vacaciones, pero fue a la reunión.
70. El 4 de enero de 2017, en las oficinas del patrono querellado, LMH, se encontraban el Sr. Irizarry, el Sr. Torres y la Sra. Ortiz.
71. El 4 de enero de 2017, el patrono despidió a la Sra. Donis.
72. No hubo amonestación previa, el despido fue la única acción correctiva tomada por el patrono.
74. Al despedir a la Sra. Donis el patrono no consideró los 28 años que trabajó para Casiano Communications.
81. El Sr. Torres manifestó en su deposición que para esa época LMH estaba trabajando una serie de propuestas para obtener nuevos clientes y contratos y que la difusión de esta información y de los comentarios subsiguientes generó la preocupación de que su efecto negativo sobre la integridad y buen nombre de LMH podía también afectar los negocios y proyectos pendientes de la empresa.
82. La Sra. Donis admitió en su deposición que nunca tuvo problemas con sus supervisores en LMH y que siempre se sintió cómoda en su trabajo.
85. El Sr. Torres declaró que no le solicitó que removiera el *post* de su página de Facebook "porque ya el daño estaba hecho,

ya había sido público, ya la información se había divulgado en las redes sociales”.

En tercer lugar, corresponde examinar si el TPI aplicó el derecho a la controversia correctamente. Entiéndase, si, conforme al derecho que rige, el despido de la señora Donis se justifica.

De entrada, se debe atender el argumento de la señora Donis a los fines de que el TPI debió considerar que LMH no tenía las manos limpias antes de despedirla. Explica que, toda vez que LMH falló en emitir los pagos de nómina en las fechas programadas, también incumplió con el Manual de Empleados y no podía despedirla por un incumplimiento con este.

En ningún momento el TPI tuvo ante su consideración una causa de acción contra LHM por incumplimiento contractual. Así, el alcance de la revisión ante este Tribunal se extiende a las actuaciones de la señora Donis y si estas conllevan el despido bajo la reglamentación y legislación aplicable. De todos modos, una objeción con respecto a la fecha de pago de una nómina no puede dar pie a un incumplimiento de un empleado con los estándares de conducta que le exige la normativa que regula su relación obrero patronal.

Ahora bien, los señalamientos de error restantes pueden resumirse en que: (1) no se justifica su despido, pues se trató de una primera falta que no afectó al patrono; (2) las reglas de confidencialidad de LMH no eran claras; y (3) su despido fue en represalias por cuestionar los atrasos en el pago de la nómina.

Conforme se indicó, a raíz de retrasos en el pago de nómina entre septiembre y diciembre de 2016,⁵ la señora Donis cuestionó a la Sra. Blanca Santiago (señora Santiago), Gerente del Departamento de Producción, sobre el próximo pago de nómina.⁶ Posteriormente, la señora Donis envió un correo electrónico al Sr. Ibrahim Torres (señor Torres), Director de Recursos Humanos. En este, solicitó una carta explicativa para su banco para justificar los pagos tardíos de su vehículo.⁷ El 23 de diciembre de 2016, la señora Donis inquirió sobre el próximo pago al Sr. Alvin Irizarry (señor Irizarry), Director del Departamento de Producción, durante una reunión de personal.⁸

El 30 de diciembre de 2016, la señora Donis llamó a la señora Santiago y preguntó sobre el próximo pago.⁹ Acto seguido, la señora Santiago envió a la señora Donis, a través de la aplicación *WhatsApp*, una comunicación con el logo de LMH.¹⁰ En este, se informó a los empleados que el pago de nómina pautado para el 31 de diciembre de 2016 estaría retrasado.¹¹

En respuesta, la señora Donis publicó la comunicación de LMH en su página de *Facebook* con el comentario: "*¡Que les parece! Se han rankeao*".¹² En la sección de comentarios, la señora Donis añadió: "*Bueno*

⁵ Apéndice de *Apelación*, págs. 370-372.

⁶ Apéndice de *Apelación*, pág. 700.

⁷ Apéndice de *Apelación*, pág. 701 y pág. 868.

⁸ Apéndice de *Apelación*, pág. 701. Sin embargo, es prudente mencionar que, en su *Declaración Jurada*, la señora Santiago negó que hubiera una reunión ese día.

⁹ En su *Declaración Jurada*, la señora Santiago declaró que: "Según mi mejor recuerdo no es correcto lo que se alega [...] a los efectos de que ella habló por teléfono conmigo el 30 de diciembre de 2016 para preguntarme "cuando saldría el próximo cheque". La señora Donis tampoco me expresó en ninguna ocasión que acudiría a quejarse al Departamento del trabajo (sic) o a algún otro foro por la tardanza de los pagos de nómina ni por cualquier otro asunto." Apéndice de *Apelación*, págs. 104-105.

¹⁰ Apéndice de *Apelación*, pág. 797.

¹¹ *Íd.*

¹² Apéndice de *Apelación*, pág. 799.

era de esperar. El 15 lo pagaron el 23. ¿Hasta cuándo aguantaremos?".¹³

Entre los comentarios que generó la publicación, se encuentran: "hasta que hagan un piquete y paralicen la compañía, porque ya lo que tienen con ustedes es un abuso"; y "Yo no veía eso en Casiano, tanta bulla de cambios maravillosos y positivos con la nueva administración, despidiendo a gente a diestra y siniestra para que ahora no tengan con que pagar la nómina, está clarísimo, son unos pela bola!!! Que situación tan angustiante y que gentecita tan incompetente...".¹⁴

Días más tarde, LMH despidió a la señora Donis. En suma, LMH sostiene que la señora Donis sabía que no podía compartir información confidencial de la compañía, pues así lo establece el Manual de Empleados y el Acuerdo de Confidencialidad que se le entregó. Tiene razón.

Surge del expediente que la señora Donis firmó el Recibo y Consentimiento del Manual de Empleados el 7 de noviembre de 2016. Con su firma, la señora Donis aceptó el recibo del Manual de Empleados y certificó:

Entiendo que es mi responsabilidad leer y entender el contenido y aclarar con mi supervisor o el Departamento de Recursos Humanos las dudas y/o preguntas relacionadas a las políticas, procedimientos y reglas contenidas en el Manual de Empleados del Grupo LMH.

Acuerdo cumplir con estas políticas, procedimientos y reglas durante mi empleo, además, entiendo las consecuencias disciplinarias del incumplimiento.¹⁵ (Énfasis suplido).

A pesar de que se comprometió, la señora Donis admitió durante su deposición que nunca leyó el Manual

¹³ Apéndice de Apelación, pág. 800

¹⁴ Apéndice de Apelación, págs. 800-801.

¹⁵ Apéndice de Apelación, pág. 736.

de Empleados.¹⁶ También aceptó que nunca acudió al Departamento de Recursos Humanos o a donde un supervisor para aclarar duda alguna sobre el mismo.¹⁷

Este Tribunal estudió el Manual de Empleados. La sección intitulada "Código de Ética", promueve que todo empleado observe los estándares más altos de ética profesional y evite cualquier actividad "que pueda afectar negativamente la integridad o buen nombre del empleado (a) o de la Compañía."¹⁸ Esta sección enfatiza que "materiales de la compañía de naturalezas legales o marcadas como privilegiados y confidenciales no deben ser provistos a partes fuera de la compañía ni distribuidos internamente."

Asimismo, dispone:

Confidencial - Cualquier información en posesión de la Compañía o relacionada con ella y sus negocios, incluyendo información obtenida por el empleado(a) relacionada a su empleo con la Compañía y que generalmente no está disponible para el público es considerada como información confidencial de la Compañía.

Ningún empleado(a) debe divulgar a terceras partes o utilizar información confidencial de la Compañía a menos que sea expresamente y con el único propósito de desempeñar las responsabilidades de sus funciones como empleado(a) de la Compañía y de acuerdo a los parámetros establecidos para estos fines.¹⁹ (Énfasis suplido).

Entiéndase, el Manual establece --claramente-- que un documento se considera confidencial si: (a) se trata de información relacionada a la compañía y sus negocios; (b) incluye información obtenida por el empleado relacionada a su empleo; y (c) no está disponible al público.

¹⁶ Apéndice de Apelación, pág. 712.

¹⁷ Apéndice de Apelación, pág. 711.

¹⁸ Apéndice de Apelación, pág. 762.

¹⁹ Apéndice de Apelación, pág. 764.

De nuevo, la señora Donis recibió un mensaje con información relacionada a su empleo (sobre su salario), relacionada a información de los negocios de la compañía (su capacidad para emitir el pago de nómina), que no estaba disponible a terceros (la comunicación se dirigió y envió a los empleados de LMH). Así lo admitió la señora Donis en su deposición:

P Okay. ¿Pero esto es un correo electrónico dirigido a todos los empleados de Latin Media House, no es a usted personalmente, no?

R No, exactamente, a todos los empleados.

P Es a todos los empleados. O sea, que lo que usted posteó fue un correo electrónico dirigido... de la gerencia dirigido a todos los empleados de Latin Media House.

R A todos los empleados de Latin Media House.

[...]

P Bueno, eh... ¿quién envía el e-mail, Mary Cruz Ortiz no es, según esto?

R Sí.

P ¿Quién es Mary Cruz Ortiz?

R Yo creo que ella es la que está encargada de documentos.

P O sea, que del documento surge que quien produce el documento es Mary Cruz Ortiz, ¿correcto?

R Bueno, eso es lo que sería ahí.²⁰

Es decir, la comunicación que recibió la señora Donis cumple con todos los requisitos de confidencialidad que dispone el Manual de Empleados, activando la norma de no divulgación a terceros.

No obstante, bajo su propia admisión, la señora Donis divulgó la comunicación según se le envió:

²⁰ Apéndice de Apelación, págs. 704-705.

P Y antes de eso lo que está es literalmente es el correo electrónico que le envía Latin Media House...

R Exacto.

P ...a sus empleados.

R Umjú.²¹

La única excepción a la regla de no divulgación es que la información se comparta en virtud de las funciones del empleo. En este caso, la señora admitió que publicó la comunicación en su *Facebook* "para ventilar el coraje que sentía, que otra vez más no lo iban a pagar."²² Entiéndase, no divulgó la comunicación como parte de las funciones de su empleo. Es forzoso concluir que, la señora Donis violó el "Código de Ética" del Manual de Empleados.

En segundo lugar, en la sección de "Estándares y Guías para las Redes Sociales", el Manual de Empleados establece:

Grupo LMH espera que los empleados al encontrarse fuera de su horario de trabajo aseguren mantener presente su responsabilidad con la Compañía. En otras palabras, los mismos estándares de comportamiento se aplican como si estuvieran utilizando estos canales como parte de su trabajo.

Al utilizar las Redes Sociales, el empleado debe:

Recordar que tiene un deber de confidencialidad a la Compañía y no puede poner cualquier información en las redes sociales que pueda ser considerada información confidencial de la Compañía.²³ (Énfasis suplido).

Es decir, por segunda ocasión, el Manual de Empleados advirtió que el empleado no podía publicar información confidencial de LMH. Esta segunda advertencia prohíbe de forma específica la difusión de

²¹ Apéndice de *Apelación*, pág. 709.

²² Apéndice de *Apelación*, pág. 708.

²³ Apéndice de *Apelación*, pág. 769.

información confidencial dentro del contexto de las redes sociales, aun fuera de horas laborales y en desconexión con las funciones del empleo. Como ya se discutió, según la definición de "confidencialidad" en el Manual de Empleados, la comunicación que publicó la señora Donis era confidencial. En el proceso, también violó la disposición específica sobre el buen uso de las redes sociales del Manual de Empleados.

Ahora, conforme se indicó, la señora Donis también firmó un *Acuerdo de Confidencialidad* el 24 de febrero de 2016.²⁴ La señora Donis arguye que la definición de confidencialidad del Manual de Empleados es incompatible con aquella en el *Acuerdo de Confidencialidad*, a saber:

"Información confidencial" se entenderá como todos los documentos, información sobre video o cintas de audio, medios magnéticos, cintas de computadora, discos informáticos, copias o impresiones derivadas de cintas de computadora o disco de computadora, o porciones individuales de los mismos, u otra información designada como "confidencial" en el momento de su divulgación, sea dicha designación por escrito o en el récord, y que incluye secretos comerciales, información comercial, u otra información confidencial o reservada. Las palabras "información" y "documento" deberán tener el más amplio sentido dado a esos términos que incluyen, sin limitación, a los originales y copias no idénticos de todo escrito, impreso, escrito, sellado, impreso, fotográfico, fonográfico, audio, video, material digital, generado por computadora, o legible por ordenador de cualquier tipo.²⁵

No tiene razón. De primera, el *Acuerdo de Confidencialidad* se dirige claramente a "los desarrollos, descubrimientos e invenciones del empleado" durante el periodo de empleo.²⁶ De segunda, las definiciones en ambos documentos no son contradictorias entre sí, de modo que no quede claro lo que LMH considera

²⁴ Apéndice de *Apelación*, pág. 796.

²⁵ Apéndice de *Apelación*, págs. 789-790.

²⁶ Apéndice de *Apelación*, pág. 790.

"confidencial". Una lectura integrada de ambas definiciones no revela que sea integral que el patrono designe oficialmente la información como "confidencial" para que se active la prohibición de divulgar. Se desprende diáfananamente que la confidencialidad de la información se ancla en la necesidad de proteger los "secretos comerciales, información comercial, u otra información [...] reservada" de la compañía. A juicio de este Tribunal, la normativa era clara en su definición de lo que constituía información confidencial.

Establecido que la señora Donis violó las disposiciones de confidencialidad del Manual de Empleados, procede determinar si el despido estuvo justificado.

La señora Donis sostiene que, por tratarse de una primera falta, procedía aplicar la disciplina progresiva. Añade que LMH debió tomar en consideración su antigüedad y récord de empleo. Finalmente, sostiene que LMH falló en demostrar que la publicación de la comunicación afectó la compañía.

En efecto, el Manual de Empleados presenta una sección intitulada "Pasos Correctivos/Procedimiento de Disciplina Progresiva." Ahora, el Manual de Empleados establece que la acción correctiva ("advertencia verbal, advertencia escrita, advertencia final y/o despido) dependerá, entre otras circunstancias, de la gravedad de la falta. En específico, los factores que se considerarán para "la acción disciplinaria más adecuada" son: (a) la seriedad de la infracción; (b) el récord

disciplinario del empleado: y (c) las circunstancias en torno al asunto.²⁷

No obstante, el Manual de Empleados organiza ciertas faltas en tres tipos de violaciones y asigna el nivel de acción correctiva que conllevan. Las Violaciones Tipo 3, por lo general, resultan en advertencias verbales. Las Violaciones Tipo 2 pueden resultar en una advertencia escrita o, de repetirse, en el despido.²⁸ Finalmente:

Violaciones Tipo 1- Cualquier violación de las siguientes normas podrá ser causa suficiente para el despido inmediato del empleado(a). Estas violaciones, aunque no absolutas, incluyen:

[...]

12. Sustraer de la Compañía documentos, expedientes y cualquier material de negocios y/o confidencial de la Compañía, sin la debida autorización.²⁹ (Énfasis suplido).

Entiéndase, por tercera ocasión, el Manual de Empleados enfatiza la severidad de las acciones relacionadas a la información confidencial. El Manual de Empleados cataloga sustraer documentos e información confidencial de LMH como una violación que puede acarrear el despido inmediato.

La señora Donis argumenta que no "sustrajo" información confidencial alguna de la compañía. Más, la lógica dicta que el acto de recibir en su celular una comunicación confidencial de la compañía, moverla a su red social y publicarla sin autorización, se encuentra cobijado por tal prohibición. Es decir, que la señora Donis cometió una Violación Tipo 1.

²⁷ Apéndice de Apelación, pág. 751.

²⁸ Apéndice de Apelación, págs. 751-752.

²⁹ Apéndice de Apelación, pág. 753.

A raíz de ello, LMH no estaba obligado a tomar en consideración la antigüedad y el récord de empleo de la señora Donis, pues la acción estaba proscrita bajo el tipo de violación más severo.

Sin embargo, cabe mencionar que, según se desprende de la prueba documental, el *Plan de Reorganización* dispone que el patrono que siguiera a Casiano no sería considerado como patrono sucesor y no estaba obligado a reconocer antigüedad entre los empleados que adquiriría de Casiano.³⁰ Dicho de otro modo, la señora Donis no tenía antigüedad para LMH.

De otra parte, la señora Donis sostiene que LMH no demostró el daño que provocó la publicación, por lo que no justificó el despido como sanción.

Según la deposición del señor Torres, LMH estaba "trabajando una serie de propuestas para obtener unos contratos" al momento en que la señora Donis publicó la comunicación. Indicó que, quien viera tal publicación, "iba a decir, 'Espérate, que esta compañía está mal. Yo no le voy a dar el contrato a ellos.'"³¹

En efecto, de la prueba documental surge que el señor Torres escribió en un correo electrónico de 3 de enero de 2017, en el cual indicó:

Tan reciente como la semana pasada tuvimos una llamada con uno de los clientes de DRSI relacionada al pago de los empleados y el cliente hizo muy claro que si se atrasaba el pago de nómina, se iba a llevar sus cuentas del Centro de Llamadas. Esto pone en riesgo tanto nuestra empresa como el empleo de los compañeros que allí trabajan.³²

Ello no se controvirtió de forma alguna. A la luz de la prueba documental, se desprende que esperar una

³⁰ Apéndice de *Apelación*, págs. 523-524.

³¹ Apéndice de *Apelación*, págs. 903-904.

³² Apéndice de *Apelación*, pág. 911.

segunda infracción de este tipo hubiera sido una imprudencia.

A tenor con la Sección II (B) de esta *Sentencia*, un patrono puede adoptar las normas que estime razonables y necesarias para el buen funcionamiento de la empresa. Por ende, puede definir las faltas que, por su gravedad, acarrearán el despido como sanción. Tal despido se considera justificado siempre y cuando se relacione al buen y normal funcionamiento del establecimiento. La Ley Núm. 80, *supra*, no excluye la posibilidad del despido luego de una sola falta.

A juicio de este Tribunal, la normativa que establece el Manual de Empleados es razonable y cumple con advertir a los empleados las faltas que ameritan acción correctiva. No se puede perder de vista que el Manual de Empleados dedica no menos de tres secciones a la severidad de compartir información confidencial. El Manual de Empleados la cataloga como una falta ética, como un mal uso de las redes sociales, y como una violación cuya severidad amerita la separación del empleo. Además, en todas enfatiza su conexión con el buen funcionamiento de la compañía. La señora Donis estaba debidamente advertida de que, al compartir información sobre el funcionamiento interno de LMH, se exponía a un despido inmediato.

A la luz del derecho que controla, este Tribunal concluye que el despido de la señora Donis estuvo justificado.

Finalmente, la señora Donis arguye que, previo al despido, llevó a cabo acciones protegidas al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*.

Conforme a la sección II (C) de esta *Sentencia*, para establecer un caso *prima facie* de represalias, el empleado debe demostrar que: (1) participó en una de las actividades protegidas por el estatuto; y (2) subsiguientemente fue despedido. Así demostrado, corresponde al patrono articular las razones válidas para sus acciones.

Acto seguido, el trabajador debe evidenciar el nexo causal entre la acción protegida y la acción adversa. Debe demostrar que: (1) fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) existió un patrón de conducta antagonista en su contra; (3) las razones articuladas por el patrono están plagadas de inconsistencias; o (4) debe apuntar a cualquier otra evidencia en el expediente que establezca el nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368 (2011).

La señora Donis identificó tres actos que, a su juicio, están protegidos por la Ley Núm. 115-1991, *supra*, a saber: (1) cuando solicitó al señor Torres la carta explicativa para su banco; (2) cuando se quejó por los retrasos con el señor Irizarry; y (3) cuando ejerció su derecho a la libertad de expresión en sus redes sociales. Sostiene que tales actos activan la presunción de represalias. No tiene razón.

Sobre el primero, el 14 de diciembre de 2016, la señora Donis envió este mensaje al señor Torres:

Por la presente deseo solicitar una carta, la cual debo entregar al banco, para poder justificar los pagos tardíos en mi cuenta de auto.

Yo nunca he tenido atrasos y debido a los atrasos en el pago de nómina mi crédito se a (sic) visto afectado, además de los cargos que he tenido que pagar ya que mis pagos son directos. No quisiera tener que renunciar a

los pagos automáticos ya que eso conlleva un aumento en los intereses.³³

El señor Torres respondió que, aunque no podía preparar ese tipo de documento, autorizaba a que entregara la comunicación del atraso en el pago y que proveyera al banco su información para que lo contactaran directamente.³⁴

Con respecto al segundo, la señora Donis expresó en su deposición:

R Y la otra vez fue el día veintitrés (23) con el nuevo director del Departamento de Producción, el señor Alvin Irizarry, después de una reunión que tuvimos todo el departamento, ya que nos íbamos el veintitrés (23) de diciembre de vacaciones, antes de que todo el mundo se fuera, yo le cuestioné al señor Irizarry: "¿Y el cheque del treinta (30), lo vamos a recibir el treinta (30)?", a lo cual él me contestó "Yo sé la preocupación de usted, porque yo estoy en las mismas", y yo le dije: "Usted no puede con... no se puede este...", ¿cómo fue la palabra?, "usted no puede decir que se... sabe qué se siente, porque nosotros estamos en esto desde septiembre, de que nos están pagando tarde", a lo cual él me dijo "Pues llámeme el treinta (30)", eso fue que yo llamé al treinta (30), él no estaba en la oficina [...] [³⁵]

Ninguno de los actos que indicó la señora Donis constituyen actuaciones protegidas por la Ley Núm. 115-1991, *supra*. Con respecto al correo electrónico, la señora Donis solicitó una carta y explicó su necesidad. El señor Torres fue receptivo y ofreció dos alternativas para atender la preocupación de la señora Donis. Sobre la interacción con el señor Irizarry en la cual la señora Donis cuestionó la fecha del próximo pago, el señor Irizarry mostró empatía al indicarle que se encontraba en la misma situación y le ofreció que se comunicara más

³³ Apéndice de *Apelación*, pág. 102.

³⁴ Apéndice de *Apelación*, pág. 103.

³⁵ Apéndice de *Apelación*, págs. 701-702.

cerca de la fecha. Si bien la señora clasifica ambas instancias como quejas, ninguna puede catalogarse como tal.

Además, la Ley Núm. 115-1991, *supra*, cataloga como actos protegidos que se ofrezca o se intente ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo, administrativo o judicial, o el testimonio, expresión e información que ofrezca o intente ofrecer en los procedimientos internos establecidos en la empresa o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad.

Al respecto, en la deposición, la señora Donis admitió:

P [...] ¿En algún momento usted ofreció o intentó ofrecer verbalmente o por escrito, algún testimonio, o alguna información sobre este asunto ante algún foro legislativo, o alguna administración... o sea, el Departamento del Trabajo, quejarse en algún sitio?

R No.

P ¿En algún momento usted ofreció, o intentó ofrecer algún tipo de testimonio sobre esto internamente a través de algún tipo de procedimiento interno en la compañía formal para que se resolviera la situación?

R No, porque yo entendía que con el e-mail que le enviara al Departamento de Recursos Humanos, ellos tomarían cartas sobre el asunto y hablaran con uno, pero nada se produjo.

P O sea, ¿que usted nunca indicó que usted se proponía ofrecer algún tipo de testimonio o información ante el Departamento del Trabajo, no?

R No.

P ¿Ante algún Tribunal, no?

R No [Con la cabeza]

P Tiene que contestar con la voz.

R No, yo no di... bueno, información, no.

P ¿Usted le indicó a alguien, algún supervisor o a alguien en Latin Media House que se proponía usted a acudir al Departamento del Trabajo con esta queja?

R Bueno, yo no... no lo propuse, yo solamente dije "Uno puede ir al Departamento del Trabajo y quejarse."³⁶

Bajo su propia admisión, la señora Donis no ofreció testimonio, expresión o información en procedimiento alguno que esté cobijado por la Ley Núm. 115-1991, *supra*.

Asimismo, el derecho de la señora Donis a expresar su opinión en sus redes sociales tampoco se encuentra bajo las protecciones de la Ley Núm. 115-1991, *supra*. De todos modos, el despido no fue por expresar su opinión, sino por publicar un documento confidencial de LMH. De igual forma, la señora Donis acordó, cuando recibió el Manual de Empleados, que seguiría las normas de la compañía sobre el buen uso de las redes sociales fuera de horas laborales. Por ende, no puede argumentar que LMH violó su privacidad al visitar su página de *Facebook*.

Aun si este Tribunal acepta que los actos estaban protegidos, LMH cumplió con el peso de probar que su actuación fue legítima, pues las faltas de la señora Donis estaban vedadas por la normativa clara y razonable de la compañía. Ante ello, correspondía a la señora Donis controvertir las razones que LMH proveyó para el despido.

Para ello, la señora Donis descansa, en primer lugar, en su opinión sobre la proximidad entre ambos sucesos:

P O sea, que cuando usted indica que usted fue despedida en represalia por haberse quejado, o que parte de las razones por la que la despidieron fue por... como represalia por haberse quejado de que le

³⁶ Apéndice de *Apelación*, págs. 702-703.

estaban pagando tarde, ¿eso es una opinión suya?

R Es una opinión mía, exactamente, ese es mi sentir, eso fue lo que yo sentí.

P Okey. No es que usted tenga una constancia o prueba de que eso haya sido una razón.

R Y que prueba yo voy a tener de eso.

P Por eso. No tiene ninguna. ¿No?

R No.³⁷

En segundo lugar, apunta a un correo electrónico entre el señor Torres y el Sr. Felix Pola (señor Pola).

El 3 de enero de 2017, el señor Torres envió un correo electrónico intitulado "Violation of Policies" al señor Pola. En este, explicó que la señora Donis divulgó "información confidencial y copiando comunicación interna. Esto es una violación de las políticas de la empresa", seguido por las disposiciones del Manual de Empleados atinentes. El señor Torres concluyó que la violación era causa justa para el despido y expresó que este tipo de situación podía continuar por el descontento general de los empleados.

El señor Pila respondió: "OK. De acuerdo y por 2 razones: 1. Debemos ser consistente con el manual de empleados. Esta es la razón de su existencia. 2. Debemos actuar de inmediato antes que cualquier otro empleado intervenga o participe de esta conversación electrónica."³⁸ (Énfasis suplido).

A juicio de este Tribunal, este intercambio electrónico no demuestra que la razón que proveyó LMH para el despido fue un mero pretexto. Por el contrario, los correos electrónicos enfatizan que el despido se

³⁷ Apéndice de *Apelación*, pág. 297.

³⁸ Apéndice de *Apelación*, pág. 911-912.

fundamentó en las violaciones al Manual de Empleados y su severidad.

Así, ante la ausencia de una actividad protegida al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, o evidencia de un nexo causal, este Tribunal concluye que LMH no despidió a la señora Donis en represalias.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la *Sentencia* del TPI.

Notifíquese.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones